Environnement et Travail

Santé et sécurité au travail

Vos droits, vos responsabilités, et la loi sur la santé et sur la sécurité au travail

Cette page et tout le contenu sont protégés par le droit d'auteur de la Couronne 2005, Province de la Nouvelle-Écosse, tous droits réservés. Cette brochure peut être reproduite librement à condition qu'elle soit reproduite en entier.

Veuillez faire parvenir vos commentaires ou vos suggestions à :
Division de la santé et de la sécurité au travail
Ministère de l'Environnement et du Travail de la Nouvelle-Écosse
C. P. 697, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 2T8
Site Web : http://www.gov.ns.ca/enla/contact/default.asp
Téléphone : 424-5400
Sans frais : 1-800-9LABOUR (en N.-É. seulement)

« Quels sont mes droits en vertu de la loi? »

« De quelle façon mon entreprise est-elle touchée? »

« Est-ce que je dois suivre une formation supplémentaire en matière de sécurité? »

La loi sur la santé sur la sécurité au travail de la Nouvelle-Écosse (*Occupational Health and Safety Act*) vise à améliorer la santé et la sécurité au travail en Nouvelle-Écosse. Elle assure la promotion, la coordination, l'administration et l'application de la santé et de la sécurité au travail dans la province.

De quelle façon cette loi s'applique-t-elle à vous et à votre milieu de travail?

Le manuel suivant décrit les principaux points abordés dans la loi, ainsi que leur signification pour les employeurs, les employés, les entrepreneurs, les constructeurs et les travailleurs indépendants dans le milieu de travail. Ce manuel ne remplace toutefois pas la loi, et la lecture de la loi est recommandée. Pour obtenir plus d'information, communiquez avec :

Division de la santé et de la sécurité au travail
Ministère de l'Environnement et du Travail
C. P. 697
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2T8

Téléphone : (902) 424-5400
Sans frais : 1-800-9LABOUR (1-800-952-2687)
Télécopieur : (902) 424-5640
Site Web : http://www.gov.ns.ca/enla/healthandsafety

106-0 5985 /

Table des matières

Questions et réponses 2
- Système de responsabilité interne (SRI) 2
- Parties du lieu de travail 2
- Le droit de savoir 3
- Le droit de refuser 3
- Le droit de participer 3

Tâches et précautions 3
- Employeur 3
- Entrepreneur / constructeur 4
- Employé 4
- Propriétaire 4
- Architectes / ingénieurs et fournisseurs de systèmes de santé et de sécurité au travail 5
- Système d'éducation 5

Politique en matière de santé et de sécurité au travail 5

Programme de santé et de sécurité au travail 6

Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail 6

Représentants de la santé et de la sécurité 8

Communication de l'information 8

Surveillance du milieu de travail 9

Droit de refuser un travail 9

Mesures discriminatoires 11

Plaintes 11

Inspections du ministère de l'Environnement et du Travail . . 12

Sécurité chimique 12

Accidents 13

Appels 13

Application 14

Dérogations 14

Questions et réponses

Qu'est-ce que le Système de responsabilité interne (SRI)?

Le Système de responsabilité interne (SRI) constitue la base de la loi intitulée *Occupational Health and Safety Act*. Selon le SRI, puisque toutes les « parties du lieu de travail » influencent le milieu de travail, elles doivent toutes partager la responsabilité d'assurer la santé et la sécurité au travail. La loi présente les responsabilités et les tâches de toutes les parties du lieu de travail.

Quelles sont les « parties du lieu de travail »?

Il s'agit de toute personne reliée à un milieu de travail précis, incluant notamment les employeurs, les entrepreneurs, les constructeurs, les employés et les travailleurs indépendants, ainsi que les propriétaires, les architectes, les ingénieurs et les conseillers en matière de santé et de sécurité au travail.

Les responsabilités sont-elles réparties de façon égale entre toutes les parties du lieu de travail?

La loi stipule que toutes les parties du lieu de travail partagent les responsabilités dans la mesure de leur autorité et de leur capacité de le faire. Un employeur, par exemple, a une plus grande responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail qu'un fournisseur de produits.

En tant qu'employé, si je partage les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail, j'aimerais avoir une plus grande influence sur la façon dont les choses sont faites.

En vertu de la loi, vous avez « voix au chapitre ». La loi assure à toutes les parties du lieu de travail les trois droits principaux suivants :

Le droit de savoir
Vous avez le droit de recevoir de l'information sur les questions qui touchent votre santé et votre sécurité.

Le droit de refuser
Vous avez le droit de refuser d'effectuer tout travail non sécuritaire ou malsain.

Le droit de participer
Vous avez le droit de participer à des comités sur la santé et sur la sécurité ou d'agir à titre de représentant de la santé et de la sécurité. Vous avez également le droit de signaler toute condition de travail non sécuritaire et d'exprimer vos préoccupations ou vos opinions au sujet de questions qui touchent votre santé et votre sécurité, ou la santé et la sécurité d'autres personnes dans le milieu de travail.

Tâches et précautions

Lorsque vous partagez la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail, vous devez prendre toutes les précautions nécessaires pour prévenir les accidents. Voici quelques tâches et précautions prévues par la loi pour différentes parties du lieu de travail.

Les employeurs doivent assurer la santé et la sécurité de toute personne qui se trouve dans le lieu de travail ou près de celui-ci. Pour s'acquitter de certaines de leurs responsabilités, ils doivent :

1. entretenir l'équipement;
2. fournir des renseignements sur la sécurité et de la formation en milieu de travail;
3. s'assurer que les employés connaissent les risques associés à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail;
4. s'assurer que les employés utilisent l'équipement approprié et le matériel de sécurité nécessaire pour exécuter leur travail de façon sécuritaire;

5. s'assurer que les employés ne sont pas exposés à des risques en matière de santé et de sécurité au travail;
6. collaborer avec le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou avec le représentant de la santé et de la sécurité et les fonctionnaires du ministère de l'Environnement et du Travail;
7. respecter la loi et s'assurer que les employés la respectent aussi.

Les entrepreneurs et les constructeurs doivent assurer la santé et la sécurité des gens sur le lieu de travail ou le projet de construction, ou près de celui-ci.

Les employés sont tenus de signaler tout danger possible dans le milieu de travail :
1. à un superviseur;
2. au comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou au représentant de la santé et de la sécurité si le superviseur ne corrige pas la situation à la satisfaction de l'employé;
3. au ministère de l'Environnement et du Travail si le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité ne corrige pas la situation à la satisfaction de l'employé.

Les employés doivent également prendre toutes les précautions possibles pour assurer la santé et la sécurité au travail, pour eux-mêmes et pour les autres, en :
1. respectant les directives qui exigent le port de l'équipement de sécurité approprié et l'utilisation des procédures de sécurité dans le cadre de l'exécution de leur travail;
2. collaborant avec le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou le représentant de la santé et de la sécurité.

Les propriétaires sont responsables d'assurer l'entretien approprié de leurs terrains ou de leurs lieux lorsque ceux-ci sont utilisés comme lieu de travail et de transmettre toute information relative à la santé et à la sécurité aux employeurs qui se trouvent sur leurs terrains ou sur leurs lieux.

Les architectes, ingénieurs et autres conseillers en matière de santé et de sécurité au travail doivent s'assurer que les renseignements qu'ils fournissent sont exacts et complets.

Les écoles de métiers et les collèges communautaires doivent inclure les principes de santé et de sécurité au travail dans leurs cours.

Politique en matière de santé et de sécurité au travail

En vertu de la loi, si une entreprise compte cinq employés réguliers ou plus, l'employeur doit préparer par écrit une politique en matière de santé et de sécurité au travail.

Cette politique doit indiquer que l'employeur s'engage à assurer la santé et la sécurité et qu'il collaborera avec les employés afin d'atteindre l'objectif visant à offrir un milieu de travail plus sain et plus sécuritaire.

La politique doit également stipuler les responsabilités de l'employeur et des employés pour la création et le maintien d'un milieu de travail plus sain et plus sécuritaire.

Le ministère de l'Environnement et du Travail aide les employeurs à s'acquitter de cette obligation en publiant un guide pour l'élaboration d'une politique. Communiquez avec le ministère pour obtenir gratuitement un exemplaire de ce guide ou consultez le site Web de la Division de la santé et de la sécurité au travail à l'adresse http://www.gov.ns.ca/enla/healthandsafety.

Programme de santé et de sécurité au travail

Lorsqu'une entreprise compte vingt employés réguliers ou plus, l'employeur doit établir et maintenir un programme de santé et de sécurité au travail.

Le programme doit inclure des dispositions pour :
1. la formation et la supervision des employés;
2. la préparation par écrit des procédures de travail relatives à la santé et à la sécurité;
3. l'établissement d'un comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail et la sélection d'un représentant de la santé et de la sécurité, au besoin;
4. l'établissement d'un programme d'identification des dangers et d'un système d'enquête sur les accidents ou les incidents;
5. le maintien des dossiers et des statistiques;
6. la surveillance de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme.

Tout comme dans le cas des politiques, le ministère de l'Environnement et du travail aide les employeurs à s'acquitter de cette obligation en publiant un guide pour l'élaboration du programme. Communiquez avec le ministère pour obtenir gratuitement un exemplaire de ce guide ou consultez le site Web de la Division de la santé et de la sécurité au travail à l'adresse http://www.gov.ns.ca/enla/healthandsafety.

Comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail

La création d'un comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail fait partie de la responsabilité et du droit de participer de l'employeur et de l'employé. De tels comités, qui sont formés d'une proportion minimale de 50 % de personnel non cadre, sont exigés dans un milieu de travail comptant 20 employés réguliers ou plus.

La fonction d'un tel comité est d'inciter les employeurs et les employés à travailler ensemble en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Ensemble, ils s'assurent que :
1. les dangers sont identifiés;
2. les exigences en matière de santé et de sécurité sont respectées;
3. les questions ou les plaintes relatives à la santé et à la sécurité qui surviennent dans le milieu de travail sont traitées sans délai;
4. des inspections ont lieu régulièrement;
5. des conseils sur l'équipement de protection individuelle sont fournis;
6. les politiques et les programmes exigés par la loi sont révisés en consultation avec le comité;
7. les dossiers et les procès-verbaux des réunions des comités sont tenus.

Lorsqu'un tel comité est créé :
1. l'employeur et les employés doivent convenir du nombre de membres formant le comité;
2. au moins la moitié des membres du comité doivent être des employés qui n'exécutent pas des fonctions de direction;
3. le comité doit être présidé par des coprésidents qui représentent les intérêts du personnel cadre et du personnel non cadre, sauf si les membres conviennent d'une méthode différente;
4. le comité doit se réunir au moins une fois par mois, sauf si les membres conviennent d'un horaire différent;
5. les employés membres du comité sont autorisés à prendre des congés rémunérés pour mener les affaires du comité;
6. le comité doit créer ses propres règles de procédure.

Représentants de la santé et de la sécurité

Les tâches du représentant de la santé et de la sécurité sont semblables à celles du comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail, à l'exception de la tenue de dossiers, de procès-verbaux et d'autres aspects relatifs aux réunions.

Communication de l'information

La communication de l'information fait partie de la responsabilité et du droit de savoir de l'employeur et de l'employé. Pour assurer la santé et la sécurité au travail, il est très important que chaque personne qui se trouve dans le milieu de travail communique de l'information. L'employeur et l'employé doivent tous deux prendre des mesures pour s'assurer que tous ont accès à l'information nécessaire sur la santé et la sécurité. Certains des points soulignés dans la loi visant à faciliter la communication sont les suivants :

1. Un employeur qui reçoit une demande par écrit exigeant une réponse à une recommandation d'un comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou d'un représentant de la santé et de la sécurité doit répondre dans un délai de vingt et un (21) jours. Si l'employeur n'est pas en mesure de fournir l'information demandée, il doit fournir une explication par écrit.
2. L'employeur est tenu d'aviser le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou un représentant de la santé et de la sécurité des rapports d'inspection, de surveillance ou de contrôle de la santé et de la sécurité, de fournir les rapports ou de donner une raison pour laquelle les rapports ne peuvent pas être fournis.
3. Les noms de tous les membres actuels du comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou le nom du représentant de la santé et de la sécurité, ainsi que leurs coordonnées, doivent être affichés bien en vue. Lorsqu'une réunion du comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail a lieu, le procès-verbal de cette réunion doit être affiché.
4. Un exemplaire des règlements en matière de santé et de sécurité dans le milieu de travail doit être mis à la disposition des employés en tout temps.
5. Un exemplaire de la loi, le numéro de téléphone du ministère de l'Environnement et du Travail de la Nouvelle-Écosse et la politique en matière de santé et de sécurité au travail (s'il y a lieu) doivent être affichés à un endroit bien en vue pour tous les employés.
6. Si un employeur reçoit une ordonnance du ministère de l'Environnement et du Travail, l'employeur doit afficher l'ordonnance, ainsi que l'avis de conformité et tout avis d'appel ou de décision.
7. Tout employé qui remarque un danger doit immédiatement le signaler à l'employeur.

Surveillance du milieu de travail

Des représentants des employés ont le droit d'observer les procédures ou les contrôles de surveillance de la santé et de la sécurité au travail. Si un employé le demande, les procédures et les contrôles de surveillance doivent être expliqués afin de permettre à l'employé de bien comprendre ce qui se passe.

Droit de refuser un travail

Si un employé reçoit l'ordre d'effectuer un travail qu'il considère dangereux pour lui-même ou pour toute autre personne dans le milieu de travail, il peut refuser de faire le travail jusqu'à ce que :

1. l'employeur prenne les mesures nécessaires pour résoudre le problème à la satisfaction de l'employé;
2. le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail enquête sur la situation et tous les membres du comité avisent l'employé d'effectuer le travail;
3. un fonctionnaire du ministère de l'Environnement et du Travail enquête sur la situation et avise l'employé d'effectuer le travail.

Si un employé refuse un travail, les mesures à prendre sont les suivantes :

1. aviser un superviseur du refus de l'employé;
2. si le problème n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé, l'employé doit aviser le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail, si un tel comité a été formé;
3. si le problème n'est toujours par réglé à la satisfaction de l'employé, l'employé doit aviser le ministère de l'Environnement et du Travail de la Nouvelle-Écosse.

Lorsqu'un employé refuse d'effectuer un travail, cet employé a le droit de participer à l'enquête du comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail, du représentant de la santé et de la sécurité ou du fonctionnaire du ministère de l'Environnement et du Travail visant à déterminer si le refus de l'employé est justifié.

Au cours de l'enquête, l'employé recevra son salaire régulier.

Lorsqu'un employé refuse d'effectuer un certain travail, l'employeur a le droit de lui donner un autre travail à faire.

De plus, lorsqu'une personne refuse d'effectuer un certain travail, l'employeur a aussi le droit de donner le travail en question à un autre employé, à condition que cet employé soit au courant :

1. du refus du premier employé;
2. de la raison du refus du premier employé;
3. de son droit de refuser le travail.

Mesures discriminatoires

Un employé ou un syndicat ne peut pas prendre ou menacer de prendre des mesures discriminatoires contre un employé pour les raisons suivantes :

1. L'employé a respecté la loi ou ses règlements ou il a communiqué avec le ministère de l'Environnement et du Travail au sujet d'une infraction à la loi ou à ses règlements.
2. L'employé a communiqué avec le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou avec le représentant de la santé et de la sécurité ou il est membre du comité, effectue du travail pour le comité ou est le représentant de la santé et de la sécurité.
3. L'employé a refusé d'effectuer un travail parce qu'il considère ce travail non sécuritaire ou malsain.
4. L'employé témoignera ou a déjà témoigné devant un tribunal au sujet d'infractions à la loi ou à ses règlements commises par l'employeur.
5. L'employé a avisé le comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail, le représentant de la santé et de la sécurité ou un fonctionnaire du ministère de l'Environnement et du Travail d'infractions possibles à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail.

Plaintes

Lorsqu'un employé croit que l'employeur ou le syndicat prend des mesures discriminatoires, l'employé peut déposer une plainte auprès d'un fonctionnaire du ministère de l'Environnement et du Travail ou, s'il y a lieu, formuler un grief. Les plaintes au ministère de l'Environnement et du Travail doivent être faites par écrit et dans un délai de trente (30) jours suivant les mesures prises par l'employeur ou le syndicat.

Lorsqu'une plainte relative à des mesures discriminatoires est reçue, un fonctionnaire du ministère de l'Environnement et du Travail doit déterminer la validité de la plainte. Si la plainte est jugée valide, le fonctionnaire émettra une ordonnance exigeant que tout « dommage » causé à l'employé soit corrigé, ce qui peut signifier que l'employé sera embauché de nouveau, qu'il reçoive son salaire, etc.

Si le fonctionnaire du ministère de l'Environnement et du Travail juge que la plainte de l'employé n'était pas justifiée, l'employé doit être avisé de cette décision.

Inspections du ministère de l'Environnement et du Travail

Un fonctionnaire du ministère de l'Environnement et du Travail peut entrer dans une entreprise à tout moment raisonnable pendant le jour ou la nuit. Le fonctionnaire peut exiger de voir les dossiers, mener une enquête, prélever des échantillons, saisir un item ou interroger l'employeur ou les employés.

Sécurité chimique

Lorsque des produits chimiques dangereux sont utilisés dans un milieu de travail, l'employeur doit rédiger une liste des produits en question, y compris leur appellation courante, et remettre cette liste au comité paritaire sur la santé et la sécurité au travail ou au représentant de la santé et de la sécurité.

Accidents

Un employeur doit aviser le ministère de l'Environnement et du Travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures si un accident se produit dans le milieu de travail causant le décès d'une personne. Dans le cas d'une explosion accidentelle, peu importe s'il y a des blessés ou non, l'employeur dispose d'un délai de sept (7) jours pour aviser le ministère de l'Environnement et du Travail.

Appels

Toute personne qui est directement touchée par une ordonnance ou une décision d'un fonctionnaire de la santé et de la sécurité au travail du ministère de l'Environnement et du Travail peut faire appel des mesures prises par le ministère. Un tel appel doit être formulé par écrit et déposé dans un délai de quatorze (14) jours après la réception de l'ordonnance ou de la décision.

Le processus d'appel comporte deux niveaux. Au premier niveau, l'appel est déposé auprès du directeur général de la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère de l'Environnement et du Travail, qui peut confirmer, modifier, révoquer ou suspendre l'ordonnance ou la décision. Cette décision peut ensuite être portée en appel par toute personne directement touchée auprès d'un bureau d'appel indépendant qui pourra confirmer, modifier, révoquer ou suspendre la décision du directeur. La décision du bureau d'appel est définitive.

Application

Toute personne reconnue coupable d'une infraction à la loi peut, selon les circonstances, avoir à payer une amende maximale de 250 000 $, plus 25 000 $ par jour pour chaque jour supplémentaire pendant lequel l'infraction se poursuit, ou elle peut être emprisonnée pendant deux ans, ou les deux.

La loi permet également à un tribunal de saisir tout profit réalisé par l'infraction à la loi ou à ses règlements, et d'imposer d'autres peines.

Une autre peine peut inclure notamment :

1. une ordonnance de publication des faits (par exemple, dans un journal local) relatifs à l'infraction;
2. une ordonnance de contribuer à l'éducation du public au sujet de la santé et de la sécurité au travail;
3. une ordonnance d'effectuer du travail communautaire;
4. le paiement au tribunal d'un certain montant d'argent pour assurer la conformité aux ordonnances du tribunal relativement aux amendes.

Dérogations

Dans certains cas, un employeur peut considérer qu'il existe une méthode de travail plus efficace que celle qui est permise par les règlements en matière de santé et de sécurité. Dans un tel cas, une demande peut être présentée par écrit au ministère de l'Environnement et du Travail de la Nouvelle-Écosse afin d'obtenir l'autorisation de déroger à l'ensemble ou à une partie des règlements. Le processus exige que le demandeur consulte les employés touchés et toute autre personne pertinente avant de procéder à la demande de dérogation. Le ministère peut autoriser la modification si la dérogation proposée entraînera une protection semblable ou meilleure en matière de santé et de sécurité des employés que la protection stipulée dans les règlements.

Cette brochure a été préparée par la Division de la santé et de la sécurité au travail. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le contenu de cette brochure ou toute autre partie de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) ou des règlements, veuillez communiquer avec :

Division de la santé et de la sécurité au travail

Ministère de l'Environnement et du Travail
Halifax (Nouvelle-Écosse)

C. P. 697, Halifax (N.-É.) B3J 2T8

(902) 424-5400 ou sans frais : 1-800-952-2687
www.gov.ns.ca/enla/healthandsafety

NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE

Environnement et Travail